

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Sumber Pangan Di Denpasar

I WAYAN NOVA SUPRATMAN, I NYOMAN GEDE USTRIYANA,
IDA AYU LISTIA DEWI

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jalan PB Sudirman Denpasar 80232
Email : novaputu703@gmail.com
komingbudi@yahoo.com

Abstract

Analysis of Job Satisfaction at CV Food Sources in Denpasar

Human resources is a factor of production which is very important for a company, compared with other factors of production include natural resources, capital, and skills. The purpose of this study was to determine the level of employee satisfaction CV Food Source in Denpasar. The location determination is done deliberately. The total number of the population sampled that stout 40 employees CV Source of Food in Denpasar. The factors used in this study is the satisfaction of the salary received by the employee, satisfaction with the social aspects in the work, satisfaction with the attitude of the boss, satisfaction with the work environment or working conditions, satisfaction with the award, and satisfaction with security in work , Methods of data analysis used descriptive analysis method using a questionnaire, measured with likert scale. The results show the percentage of the level of employee satisfaction score of 65.96%. Achievement scores of employees CV Source Food is categorized quite satisfied, this describes the majority of respondents had felt quite satisfied during work in CV Source Food. It should be considered to improve employee job satisfaction in CV Source Food that award, salary or compensation received and the sense of safety in the work.

Keywords: *employees, job satisfaction, likert scale*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha mencapai tujuan inilah perusahaan sering dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun eksternal, juga bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk

selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya. Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang paling penting bagi suatu perusahaan, dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya meliputi sumber daya alam (SDA), modal, serta lahan (*skill*). Sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan kreatifitas, tenaga dan bakat yang berguna untuk menjalankan kegiatan sebuah perusahaan (Nawawi, 2005). Tersedianya sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sumber daya manusia juga memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas bagi suatu perusahaan sebab dalam lingkungan perusahaan masalah produktivitas banyak ditekankan pada karyawan yang berperan didalamnya. CV Sumber Pangan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan yaitu sembako, CV Sumber Pangan juga menitikberatkan kemajuan perusahaan pada produktivitas karyawan, namun kenyataannya mobilitas keaktifan karyawan sangat tinggi, banyak karyawan keluar dan masuk perusahaan, bila hal ini dibiarkan akan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. Salah satu penyebab keluarnya karyawan dari perusahaan adalah ketidakpuasannya terhadap perusahaan, oleh sebab itu menilai kepuasan kerja karyawan di CV Sumber Pangan dianggap penting.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan CV Sumber Pangan di Denpasar dilihat dari faktor ekonomi dan faktor sosial

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Sumber Pangan yang berlokasi di Jalan Buluh Indah No. 97 Denpasar. Penelitian ini dimulai dari bulan November sampai bulan Januari 2016 pada CV Sumber Pangan di Denpasar. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan metode *purposive* yaitu suatu metode yang dilakukan secara sengaja yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu. Dasar pertimbangan penentuan lokasi penelitian di CV Sumber Pangan ini adalah Manajemen CV Sumber Pangan sangat terbuka dalam memberikan peluang untuk melakukan penelitian, CV Sumber Pangan telah berdiri sejak tahun 1990 sampai sekarang masih tetap berjalan, lokasi CV Sumber Pangan yang mudah dijangkau dan bergerak dibidang distributor beras, gula, dll, dan belum pernah dilakukan penelitian dengan permasalahan yang sama di perusahaan tersebut.

2.2 *Penentuan Populasi dan Sampel*

Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi itu sendiri, sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamat (Antara, 2006). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan CV Sumber Pangan yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, semua karyawan yang ada pada CV Sumber Pangan yang berjumlah 40 orang dijadikan responden dalam penelitian ini.

2.3 *Teknik Pengumpulan Data, Variabel Penelitian dan Metode Analisis*

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Variabel pada penelitian ini adalah analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV Sumber Pangan di Denpasar yang dilihat dari indikator yang meliputi gaji/kompensasi yang diterima karyawan, hubungan dengan atasan, aspek sosial dalam bekerja, kondisi kerja dan rasa aman. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif karena variabel-variabel yang diamati bersifat kualitatif. Teknik pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan pengukuran sikap dari keadaan yang sangat positif ke jenjang yang sangat negatif (Antara, 2006).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 *Karakteristik Responden*

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari 40 responden di CV Sumber Pangan, maka dapat dikemukakan karakteristik responden. Karakteristik yang dibahas dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, status perkawinan, jenjang pendidikan, dan masa kerja (lama bekerja).

3.1.1 *Jenis Kelamin*

Jenis kelamin tenaga kerja akan berpengaruh bagi penempatan seorang karyawan. Jenis kelamin tersebut akan menjadi pertimbangan dalam menempatkan seseorang dalam bekerja. Untuk pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan gerak fisik maka lebih cocok untuk tenaga laki-laki yang mengerjakannya, sehingga sangat diperlukan ketepatan dalam penempatan seseorang karyawan (Fakih, 2006). Tabel 1 di bawah ini menjelaskan bahwa CV Sumber Pangan memiliki 33 tenaga kerja laki-laki dengan persentase 82,50% dan 7 tenaga kerja perempuan dengan persentase 17,50%. Hal ini berarti secara umum dapat dikatakan bahwa lebih banyak tenaga kerja laki-laki yang dibutuhkan untuk menangani kegiatan yang memerlukan tenaga fisik yang lebih banyak daripada tenaga kerja perempuan di CV Sumber Pangan. Kegiatan yang memerlukan tenaga fisik yang dimaksud disini adalah mengangkut sembako dari truk satu ke truk lainnya

Tabel 1.

Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada Tahun 2016

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	82,50
2	Perempuan	7	17,50
	Jumlah	40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.1.2 Umur

Umur karyawan di dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Tabel 2 menjelaskan bahwa kisaran umur responden bervariasi mulai dari 17 – 64 tahun. Sebanyak 77,50% responden berada pada usia kerja (17 s.d. 40 tahun) dan 22,50% berada pada usia kerja (41 s.d. 64 tahun). Sebagian besar pekerjaan di CV Sumber Pangan memerlukan kondisi fisik atau kekuatan, dimana diusia 25 s.d. 44 tahun tergolong masih memiliki fisik yang kuat untuk mengerjakan pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik. Sehingga tenaga kerja yang ada di CV Sumber Pangan tergolong masih sangat produktif. Jika kisaran umur produktif adalah 15 sd. 64 yang digunakan sebagai tolak ukur, maka seluruh responden masih berada dalam usia produktif. Jadi karyawan yang bekerja di CV Sumber Pangan tidak ada yang berumur di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun.

Tabel 2.

Distribusi Karyawan Berdasarkan Kisaran Umur pada Tahun 2016

No	Kisaran Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1	17 – 28	14	35,00
2	29 – 40	17	42,50
3	41 – 52	7	17,50
4	53 – 64	2	5,00
	Jumlah :	40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.1.3 Status Perkawinan

Status perkawinan dapat mempengaruhi jumlah kebutuhan setiap diri manusia. Apabila tenaga kerja memiliki status sudah menikah maka jumlah kebutuhannya akan lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berstatus lajang yang kebutuhannya lebih sedikit (Robbins, 2003). Tabel 3 di bawah ini menjelaskan bahwa karyawan yang berstatus sudah menikah di CV Sumber Pangan yaitu 29 orang dengan persentase 72,50%, lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja yang masih lajang yaitu 11 orang dengan persentase 27,50%.

Tabel 3.

Distribusi Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan pada Tahun 2016

No	Status perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Lajang	11	27,50
2	Menikah	29	72,50
Jumlah :		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.1.4 Jenjang Pendidikan

Keterampilan yang dimiliki seseorang tidak terlepas dari latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi juga kemampuan kerjanya (Simamora, 2004). Tabel 4 di bawah ini menggambarkan bahwa jenjang pendidikan karyawan di CV Sumber Pangan sebagian besar terdapat pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 52,50%. Sedangkan sisanya berada pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) yaitu sebanyak enam orang dengan persentase 15%, Sekolah Menengah Pertama (SMP) yaitu sebanyak enam orang dengan persentase 15%, dan untuk Sarjana (S1) yaitu sebanyak satu orang dengan persentase 2,5%. Diharapkan dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka karyawan dapat memberikan kemampuan terbaik untuk memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya demi kemajuan perusahaan.

Tabel 4.

Distribusi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Tahun 2016.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	6	15,00
2	SMP	12	30,00
3	SMA	21	52,50
4	S1	1	2,50
Jumlah :		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.1.5 Masa Kerja

Masa kerja atau pengalaman bekerja yang lebih banyak akan memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan kerampilan yang relatif tinggi. Pada kenyataannya menunjukkan bahwa adanya kecenderungan semakin lama bekerja maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut (Siagian, 2008). Tabel 5 di bawah ini menggambarkan bahwa karyawan tingkat masa kerja karyawan CV Sumber Pangan yang terbagi dalam kisaran antara satu s.d. delapan tahun, dimana jumlah responden terbanyak berada

pada masa kerja enam tahun dengan persentase 27,50%, sedangkan jumlah responden terkecil berada pada masa kerja delapan tahun dengan persentase 2,50%. Hal ini menunjukkan terdapat 20 orang tenaga kerja atau sebesar 50,00% yang bekerja hingga lima s.d. enam tahun.

Tabel 5.
Distribusi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja pada Tahun 2016

No.	Tingkat Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1	4	10,00
2	2	5	12,50
3	3	3	7,50
4	4	5	12,50
5	5	9	22,50
6	6	11	27,50
7	7	2	5,00
8	8	1	2,50
Jumlah :		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.2 *Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan CV Sumber Pangan*

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Tabel 6 di bawah ini menjelaskan bahwa penelitian analisis tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Sumber Pangan menggunakan enam indikator penelitian yaitu kepuasan terhadap gaji yang diterima oleh karyawan, kepuasan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap lingkungan kerja atau kondisi kerja, kepuasan terhadap pemberian penghargaan, dan kepuasan terhadap rasa aman dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja di CV Sumber Pangan yaitu sebesar 65,96% dengan kategori cukup puas. Pencapaian skor tertinggi berada pada faktor aspek sosial dalam bekerja yaitu 69,70% dan faktor terkecil berada pada faktor penghargaan yaitu sebesar 61,70%

Tabel 6.
Pencapaian Skor Kepuasan Kerja Responden pada Tahun 2016

No	Faktor	Pencapaian Skor (%)	Kategori
1	Gaji/kompensasi yang diterima karyawan	62,20	Cukup Puas
2	Hubungan dengan atasan	69,00	Puas
3	Aspek sosial dalam bekerja	69,70	Puas
4	Kondisi Kerja	69,30	Puas
5	Penghargaan	61,70	Cukup Puas
6	Rasa Aman	63,87	Cukup Puas
Jumlah		395,77	
Rata-rata pencapaian Skor (%)		65,96	
Kategori		Cukup Puas	

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.2.1 *Gaji/kompensasi yang diterima karyawan*

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya atas jasa yang diberikan oleh karyawannya (Sutikno, 2007). Tabel 7 di bawah ini menggambarkan persentase skor terbanyak terdapat dalam kategori cukup puas dengan persentase 65,00% dan skor terkecil berada pada kategori puas dengan persentase 15,00%. Banyaknya karyawan di sana merasa cukup puas dengan gaji, bonus, pemberian uang makan yang diberikan perusahaan karena gaji yang diberikan kepada karyawan masih di bawah UMR.

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi Faktor Gaji/Kompensasi pada Tahun 2016

No.	Tingkat Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	6	15,00
3	Cukup Puas	26	65,00
4	Tidak Puas	8	20,00
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.2.2 *Hubungan dengan atasan*

Seorang atasan dituntut untuk tidak hanya unggul dalam kemampuan teknis, tetapi juga harus mampu unggul dalam kemampuan hubungan dengan bawahannya (Sulistiyani, 2008). Tabel 8 di bawah ini menggambarkan persentase skor terbanyak berada pada kategori puas dengan persentase sebesar 57,50% dan 42,50% berada pada kategori cukup puas. Responden memilih puas karena atasan mau membantu karyawan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan dan atasan

juga memberikan dorongan semangat untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan sedangkan sebagian responden memilih cukup puas atasan masih belum maksimal dalam menerima keluhan-keluhan dan saran dari karyawan sehingga saran yang diberikan karyawan kepada atasan jarang menjadi pertimbangan untuk mengambil sebuah keputusan.

Tabel 8.

Distribusi Frekuensi Faktor Hubungan dengan Atasan pada Tahun 2016

No.	Tingkat Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	23	57,50
3	Cukup Puas	17	42,50
4	Tidak Puas	0	0,00
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.2.3. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam bekerja yang digunakan dalam penilaian kepuasan kerja karyawan adalah hubungan antara rekan kerja. Hubungan antar rekan kerja sangat berpengaruh untuk menciptakan kondisi kerja yang baik (Handoko, 2000). Tabel 9 di bawah ini menggambarkan sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori puas yakni sebesar 55,00% dan 45,00% termasuk kedalam kategori cukup puas. Responden merasa puaskarena responden saling menghormati antar rekan kerja dan merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja lainya dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama sehingga akan terciptanya hubungan yang harmonis di perusahaan, keadaan seperti ini akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Responden yang memilih cukup puas dengan persentase 45,00% karena dalam hal ini masih kurangnya rasa saling menghargai antar karyawan dan masih kurangnya toleransi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Tabel 9.

Distribusi FrekuensiAspek Sosial dalam Bekerjapada Tahun 2016

No.	Tingkat Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	22	55,00
3	Cukup Puas	18	45,00
4	Tidak Puas	0	0,00
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.2.4 *Kondisi kerja*

Sebuah perusahaan harus memberikan kenyamanan dalam kondisi kerja karena dengan kondisi yang nyaman maka karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan akan merasa semangat dalam bekerja, dan pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi tidak berantakan (Kartono, 1985). Tabel 10 di bawah ini menggambarkan sebagian besar karyawan berapa pada kategori puas dengan persentase 62,50% dan 37,50% berada pada kategori cukup puas. Besarnya responden yang menjawab puas karena karena terawatnya kebersihan dalam perusahaan, cukupnya pertukaran udara, lokasi perusahaan yang strategis dan mudah dijangkau baik oleh karyawan dan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja sudah memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Responden yang memilih cukup puas dengan persentase 37,50% karena bunyi bising yang mengganggu disebabkan oleh mobil-mobil pengangkut sembako dan kendaraan yang berseliweran di jalan raya karena lokasi perusahaan CV Sumber Pangan berdekatan dengan jalan raya, sebab bunyi bising ini dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Hal lain yang menyebabkan responden menjawab cukup puas karena kurangnya jumlah kamar mandi oleh sebab itu perusahaan harus membuat kamar mandi lebih untuk dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan karena jumlah karyawan yang bekerja di CV Sumber Pangan cukup banyak, selain itu pemberian hari libur, karyawan masih merasa kurang karena pada saat hari-hari besar baik itu keagamaan dan hari-hari besar lainnya karyawan di CV Sumber Pangan masih tetap bekerja.

Tabel 10.

Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja dalam Pekerjaan pada Tahun 2016

No.	Tingkat Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	25	62,50
3	Cukup Puas	15	37,50
4	Tidak Puas	0	0,00
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.2.5 *Penghargaan*

Faktor penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pemberian penghargaan dalam bentuk fisik dan non fisik kepada karyawan terbaik dan karyawan yang menunjukkan peningkatan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih atau maksimal kepada sebuah perusahaan. Tabel 11 di bawah ini menjelaskan persentase skor terbanyak berada pada kategori cukup puas dengan persentase 70,00% dan skor terkecil berada pada kategori puas dengan

persentase 12,50%. Banyaknya karyawan di sana merasa cukup puas karena pimpinan memberikan pujian kepada karyawannya dalam hal ini pemimpin memberikan pujian kepada karyawan atas prestasi kerjanya, pemberian pujian oleh pimpinan ini akan menambah semangat kerja karyawan, selain itu pimpinan juga memberikan penghargaan dalam bentuk fisik dan non fisik, hal ini dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan dalam bekerja. Responden yang memilih cukup puas dengan persentase 12,50% merasa puas karena perusahaan memberikan sebuah televisi 14 inci, setrika, dan radio, penghargaan yang diberikan perusahaan ini diharapkan nantinya supaya bisa digunakan dengan baik.

Tabel 11.

Distribusi Frekuensi Penghargaan dalam Pekerjaan pada Tahun 2016

No.	Tingkat Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	5	12,50
3	Cukup Puas	28	70,00
4	Tidak Puas	7	17,50
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

3.2.6 *Rasa aman*

Faktor rasa aman yang digunakan dalam penelitian ini meliputi perlindungan dari bahaya dalam bekerja. Tabel 12 di bawah ini menggambarkan persentase skor terbanyak berada pada kategori cukup puas dengan persentase sebesar 47,50% dan skor terkecil berada pada kategori puas dengan persentase 12,50%. Banyaknya karyawan di sana merasa cukup puas karena yang pertama karena asuransi jiwa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah mencukupi bagi mereka akan tetapi mereka berharap perusahaan juga memberikan asuransi kesehatan terhadap keluarga masing-masing karyawan, yang kedua fasilitas perusahaan yang meliputi truck, timbangan, alat pengangkut sembako sudah cukup memadai akan tetapi karyawan merasa fasilitas yang ada di CV Sumber pangan banyak mengalami kerusakan. Responden yang memilih tidak puas sebanyak 12,50% karena faktor asuransi jiwa yang yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan asuransi jiwa yang yang diberikan perusahaan tidak menanggung keluarga dari tenaga kerja, hal ini akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Tabel 12.

Distribusi Frekuensi Rasa Aman dalam Pekerjaan pada Tahun 2016

No.	Tingkat Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	16	40,00
3	Cukup Puas	19	47,50
4	Tidak Puas	5	12,50
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		40	100,00

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Tingkat kepuasan kerja karyawan CV Sumber Pangan termasuk dalam kategori cukup puas. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden terhadap keenam indikator yaitu faktor ekonomi yang meliputi gaji/kompensasi yang diterima karyawan tergolong cukup puas, faktor sosial yang meliputi hubungan dengan atasan tergolong puas, aspek sosial dalam bekerja tergolong puas kondisi kerja tergolong puas, penghargaan tergolong cukup puas, dan rasa aman tergolong cukup. Pencapaian skor terbesar yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan mencapai kategori cukup puas adalah aspek sosial dalam bekerja dan pencapaian skor terkecil yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga mencapai kategori cukup puas adalah pemberian penghargaan.

4.2 Saran

Perusahaan dalam hal ini yakni CV Sumber Pangan harus dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan lebih memperhatikan kepuasan terhadap gaji/kompensasi yang diterima karyawan, pemberian penghargaan, dan pemberian rasa aman.

5. Ucapan Terimakasih

Terimakasih penulis ucapkan kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan e-journal ini. Semoga e-journal ini dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Daftar Pustaka

- Antara, Made. 2006 . *Bahan Ajar Mata Kuliah Metode Penelitian Agribisnis*. Program Megister Agribisnis, Universitas Udayana. Denpasar.
- Fakih, M. 2006. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. CV Adi Andi Offset Yogyakarta.
- Handoko, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

- Kartono, 1985. *Suasana Tempat Bekerja*, <http://qualityolife.blogspot.co.id/>, Diunduh pada tanggal 12 November 2015.
- Nawawi, H. 2005. *Perencanaan Sumberdaya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University press. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen R, (2003). *Status Perkawinan*. PT. Prenhaliindo, Jakarta.
- Sutikno, R. B. 2007. *The Power of Empaty in Leadership*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Jenjang Pendidikan*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sulistiyani, Ambar T. 2008. *Kepemimpinan Professional; Pendekatan Leadership* Gava Media. Yogyakarta.